

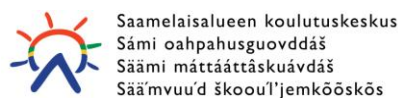


Laatua ammatilliseen koulutukseen pohjoisessa  
LAMPPU -hanke

## Kainuun ammattiopiston benchmarking -vierailu

# RAPORTTI

Versio 1  
19.4.2012





## Sisällysluettelo

Yleistä.....	2
Vierailun tarkoitus ja tavoitteet.....	2
Vierailun teemat .....	2
Vierailun toteutus.....	3
Vierailun raportointi .....	3
Vierailun havainnot teemoittain .....	4
Teema 1:    Järjestelmänäkökulma – laadun ja tuloksellisuuden varmistajana .....	4
Laatutyön historia .....	4
Laatutyön organisointi.....	4
Toiminnan kuvaukset ja rakenteet.....	6
Lomakkeet .....	6
KEKE-käsikirja .....	6
Turvallisuuskansio .....	7
Opettajan työkansio .....	7
Teema 2:    Päämäärähakuisuus – laadun, tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden mittaaminen .....	7
Teema 3:    Henkilöstönäkökulma – Henkilöstö laadun tekijänä .....	10
Teema 4:    Asiakasnäkökulma – asiakkaiden näkemykset ja tyytyväisyys .....	12
Tuntumaa / ensikosketusta .....	12
Opiskelijanäkökulmasta .....	13
Työelämän ja sidosryhmien näkökulmasta.....	14
Palautteista kehittämistoimiksi .....	14
Teema 5:    Työelämä- ja sidosryhmänäkökulma – laadun tekijänä.....	16
Liitteet .....	17
Liite 1: Vierailuohjelma .....	17
Liite 2: Osallistujat .....	18

Kainuun ammattiopisto on tarkastanut tämän raportin luonnoksen ja on antanut tällä korjattu versiolle 1 julkaisu-  
ikeudet Lamppu-hankkeen verkkosivuilla [www.redu.fi/lamppu](http://www.redu.fi/lamppu).



## Yleistä

## Vierailun tarkoitus ja tavoitteet

*Laatua ammatilliseen koulutukseen pohjoisessa eli LAMPPU -hanke järjesti hankkeen toimintasuunnitelman mukaisesti benchmarking -vierailun (BM) Kainuun ammattiopistoon (KAO) 22.3.2012. Vierailun tavoitteena oli tutustua Kainuun ammattiopiston laatutyöhön ja toimintajärjestelmään.*

**Tavoite hankkeen toimintasuunnitelmasta**

*Hanke kehittää mukana olevien järjestäjien yhteistyönä toimijoiden laatuosaamista. Hankkeessa mukana olevat laatutyössä pidemmälle ehtineet koulutuksen järjestäjät sitoutuvat antamaan tukea, ohjausta sekä kertomaan kokemuksia hankkeessa mukana olleille laatutyötä aloitteleville koulutuksen järjestäjille.*

LAMPPU -hanke on seitsemän pohjoisen Suomen koulutuksen järjestäjän yhteinen ammatillisen koulutuksen laatustrategian toimeenpanoa tukeva kehittämishanke. Hanke käynnistyi vuoden 2012 alussa ja päättyi 31.12.2012.

Hankkeessa mukana olevat koulutuksen järjestäjät (kumppanit):

- Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä
- Kainuun maakunta -kuntayhtymä, Kainuun ammattiopisto -liikelaitos
- Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä, Lappia
- Kemijärven kaupunki, Itä-Lapin ammattiopisto
- Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä
- Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
- Saamelaisalueen koulutuskeskus.

Hanketta koordinoi Rovaniemen koulutuskuntayhtymä. Lisätietoa hankkeesta hankkeen [www-sivuilla](http://www.redu.fi/lamppu) osoitteessa [www.redu.fi/lamppu](http://www.redu.fi/lamppu).

## Vierailun teemat

Ennen vierailua LAMPPU -hankeen toimijat esittivät kysymyksiä Kainuun ammattiopistolle. Hankkeen koordinaattori jäseni esitetyt kysymykset viiteen teemaan:

- Teema 1: Järjestelmänäkökulma
- Teema 2: Päämäärähakuisuus
- Teema 3: Henkilöstönäkökulma
- Teema 4: Asiakasnäkökulma
- Teema 5: Työelämä- ja sidosryhmänäkökulma

Jokaisella teemalla oli yksi ”pääkysymys” sekä sitä tarkentavia apukysymyksiä. Kysymykset toimitettiin Kainuun ammattiopistolle ennen vierailua. Kysymysten koonti löytyy kokonaisuudessa hankkeen [www-sivulla](http://www.redu.fi/Suomeksi/LAMPPU-hanke/Verkostotapaamiset/22.3.2012_Kajaani.iw3) osoitteessa: [http://www.redu.fi/Suomeksi/LAMPPU-hanke/Verkostotapaamiset/22.3.2012\\_Kajaani.iw3](http://www.redu.fi/Suomeksi/LAMPPU-hanke/Verkostotapaamiset/22.3.2012_Kajaani.iw3)

## Vierailun toteutus

Kainuun ammattiopisto esitteli vierailuohjelman (liite 1) mukaisesti oppilaitoksensa laatu- ja toimintajärjestelmää sekä heidän opiskelijahyvinvointityötä.

Vierailulla esittelystä vastasivat KAO:n:

- johtava rehtori Raimo Sivonen KAO:n yleisesittely
- koulutuspäällikkö Esa Oikarinen KAO:n laatutyö ja toimintajärjestelmä
- koulutuspäällikkö Liisa Härmä KAO:n opiskelijahyvinvointi.

Vierailun ohjelma sekä Esa Oikarisen ja Liisa Härmän esitysten esittelydiat ovat ladattavissa hankkeen www-sivulta:

[http://www.redu.fi/Suomeksi/LAMPPU-hanke/Verkostotapaamiset/22.3.2012\\_Kajaani.iw3](http://www.redu.fi/Suomeksi/LAMPPU-hanke/Verkostotapaamiset/22.3.2012_Kajaani.iw3)

Vierailutilaisuus oli avoin kaikille LAMPPU -hankkeessa mukana oleville koulutuksen järjestäjille. Vierailukutsu lähetettiin kaikille hankkeen kumppaneille sekä lisäksi Opetushallitukselle. Vierailun osallistujalista on liitteenä 2.

## Vierailun raportointi

Jokainen vierailulle osallistunut LAMPPU -hankkeen kumppani sai tehtäväkseen raportoida viikon sisällä vierailusta yhden teeman osalta vastaukset teeman kysymyksiin vierailun esitysten pohjalta.

Raportointityö jaettiin teemoittain seuraavasti:

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

- Teema 1: Järjestelmänäkökulma

Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä ja

Rovaniemen koulutuskuntayhtymä

- Teema 2: Päämäärähakuisuus

Saamelaisalueen koulutuskeskus:

- Teema 3: Henkilöstönäkökulma

Itä-Lapin ammattiopisto

- Teema 4: Asiakasnäkökulma

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia

- Teema 5: Työelämä- ja sidosrymänäkökulma.



## Vierailun havainnot teemoittain

Teema 1: Järjestelmänäkökulma – laadun ja tuloksellisuuden varmistajana

*Teeman 1 raportti pohjautuu Pertti Heikkilän, Jonna Löfin ja Veli-Pekka Lauk-  
kasen (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä) osaraportteihin ja muistiinpanoi-  
hin.*

Kysymys: **Millainen laatu- tai toimintajärjestelmä on KAO:lla?**

### Laatutyön historia

Laatutyö Kainuun ammattiopistossa on aloitettu vuonna 1994, jolloin laadittiin ”paperinen” yksityiskohtainen laatukäsikirja. Vuonna 1999 toteutettiin ensimmäinen itsearviointi ja OPH:n ulkoinen auditointi vuonna 2000.

KAO on osallistunut ulkoisiin arviointeihin mm. Koulutuksen arviointineuvoston arviointeihin sekä OPH:n laatupalkintokilpailuun ja voittanut sen kaksi kertaa, vuosina 2003 ja 2009.

KAO johto osallistuu aktiivisesti laatutyöhön. Oppilaitokseen on tehty johdon katselmuksia. KAO myös vertailee toimintaansa aktiivisesti mm. benchmarking -toimintana johtotiimin toimesta. KAO on mm. mukana Itä-Suomen koulutuksen järjestäjien ISKUT -verkostossa.

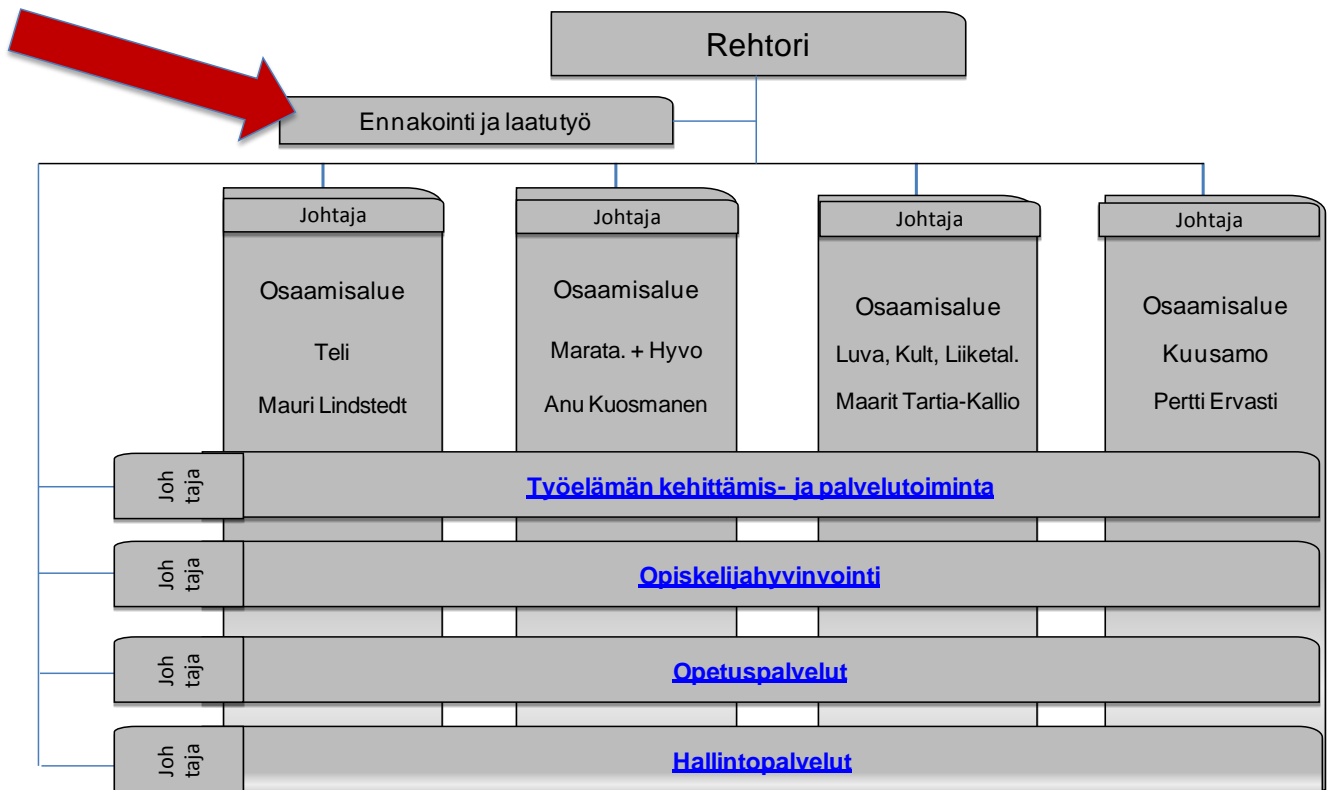
KAO:n luonnonvara-ala on saanut kestävän kehityksen sertifikaatin vuonna 2011.

### Laatutyön organisointi

Kainuun ammattiopistossa ylin johto osallistuu aktiivisesti ammattiopiston laatu- ja ennakointityöhön. Laatutyön ohjaamisesta ja toimintajärjestelmän ylläpidosta vastaa laatutyön ohjausryhmä (LOR), jonka kokoonpano on seuraava:

- vs. johtava rehtori, Raimo Sivonen
- aikuiskoulutuksen rehtori, Petra Tolonen
- laatupäällikkö (LOR:n puheenjohtaja), Esa Oikarinen
- työympäristöpäällikkö, Raimo Rantaharju
- kehittämissuunnittelija, Eerik Mäkäräinen
- koulutusjohtaja hyvinvointialalta, Kaija Kähäri-Wiik
- erityisasiantuntija, Artti Antila
- suunnittelija (LOR -sihteeri), Timo Saarela

LOR toimii suoraan ammattiopiston johtavan rehtorin alaisuudessa. Seuraavalla sivulla olevassa kuvassa on esitetty KAO:n organisaatio 2013 alkaen. LOR:n alaisuudessa toimivat lisäksi erillinen aikuiskoulutuksen laatutiimi ja keke -ryhmä.



Kuvio 1 Kainuun ammattiopiston organisaatio 2013 alkaen

Kainuun ammattiopiston toimintaa ohjataan ja johdetaan toimintakäsikirjassa olevien ohjeiden mukaisesti.

Toimintakäsikirja on toteutettu intranettiin Microsoft Office Sharepoint 2007 (MOSS) tiedonhallintaratkaisulla. Se, mitä henkilöstö tai opiskelija näkee intrassa, riippuu siitä, mihin henkilöstö- tai opiskelijaryhmään hän kuuluu. Käytetty MOSS -alusta mahdollistaa intran sivujen näkymien personoinnin käyttäjäryhmittäin tai jopa henkilöittäin. MOSS:lla toteutettu intranet avautuu henkilökunnalle ja opettajille myös oppilaitoksen verkon ulkopuolella internetissä. Oppilaitoksen verkon sisällä MOSS tunnistaa käyttäjän verkon kirjautumisen yhteydessä, joten erillistä tunnusta ja salasanaa ei tarvita. Oppilaitoksen verkon ulkopuolella intran avautuminen edellyttää kirjautumisen eli käyttäjän tunnustautumista.

Toimintakäsikirjan ylläpidosta vastaa edellä esitetty laatutyön ohjausryhmä. Toimintakäsikirjaa päivitetään vuosittain. Teknisluonteiset korjaukset ja päivitykset eivät vaadi erillistä hyväksyntää. Muuten uusitut ohjeet, kuvaukset ja lomakkeet hyväksytetään LOR:lla.

LAMPPU -hanke

Laatua ammatilliseen  
koulutukseen pohjoisessa

19.4.2012

Versio  
1

KAO:n toimintakäsikirja (intrassa) rakentuu seuraavista osista:

- Toiminnan kuvaukset ja rakenteen ISO9001 (>ISO 9004:2009)
- Ympäristöasiat ISO 14001
- Työterveys- ja turvallisuus OHSAS
- Toimintaohjeet
- Lomakkeet
- Opettajan työkansio
- Työhyvinvointi

Toimintakäsikirjan sisältö on pääosin tekstimuotoisina dokumentteina. Käsikirjassa on vähän kuvia ja aktiivisesti toimivia vuokaavioita tms. Toimintakäsikirjassa on myös palautelomake, jolla voi antaa palautetta ja kehittämisside-  
oita toimintakäsikirjaan liittyen.

## Toiminnan kuvaukset ja rakenteet

Toimintakäsikirjassa toimintaohjeet on ryhmitelty ydinprosesseittain.

Kainuun ammattiopistossa prosessikuvaukset on laadittu vain ydinprosesseille, joita ovat:

- koulutus- ja kasvatusprosessi (nuoret), johtaa rehtori
- osaamisen kehittäminen (aikuiset), johtaa aikuiskoulutuksen rehtori
- opiskelijapalveluprosessi
- työelämän kehittäminen

Muiden kuin ydinprosessien osalta (mm. tukipalvelut) toimintakäsikirja sisältää toimintaohjeita ja lomakkeita, joiden avulla toimintaa ohjataan.

Prosessikuvaukset on kuvattu CQAF -mallin mukaisesti (suunnittelu, toteutus, arviointi, palaute ja muutosmenettelyt). Ydinprosesseille on määritelty omistajat, mittarit sekä kehittämis- ja parantamismenettelyt. Mittareiden tavoitteet määritellään vuosittain strategiatyön tuloksena.

## Lomakkeet

Toimintakäsikirjasta löytyvät kaikki yhteiset lomakkeet. Ne on ryhmitelty aihe-  
alueittain ja lomakehakemisto löytyy suoraan intran päävalikosta.

## keke -käsikirja

Kainuun ammattiopiston toimintakäsikirja sisältää myös kestävän kehityksen  
käsikirjan.



## Turvallisuuskansio

Kainuun ammattiopiston toimintakäsikirja sisältää turvallisuuskansion, joka sisältää mm. seuraavia tietoja tai ohjeita:

- tilojen vartiointi, kameravalvonta
- kiinteistöjen turvallisuusohjeet
- riskien arviointi
- turvallisen työyhteisön ohjeet (kriisi, päihde ym. ohjeet)
- turvallisuussuunnitelmat
- työhyvienvoinnin vuosikello
- vakuutusasiat.

## Opettajan työkansio

Kainuun ammattiopiston toimintakäsikirja sisältää myös opettajille suunnatun ”opettajien työkansion”, johon on koottu mm.:

- tiedot aloittavista ryhmistä
- tiedot opettajille maksettavista korvauksista
- ryhmänohjaajien ohjeet
- yhteiset sisällöt.

## Työhyvinvointikansio

Kainuun ammattiopiston toimintakäsikirja sisältää työhyvinvointikansion, johon on sisällytetty työhyvinvointiin liittyvät asiat:

- käsitteet
- suunnitelmat (mm. tasa-arvo), ohjelmat
- menettelytapaohjeet sekä turvallisuusmääräykset ja -ohjeet
- lomakkeet
- linkit ja tietolähteet
- säädökset ja sopimukset
- työhyvinvoinnin vuosikello johtajille ja esimiehille



Teema 2: Päämäärähakuisuus – laadun, tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden mittaaminen

*Pohjautuu Niina Patrikaisen (Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä) sekä Pertti Heikkilän, Jonna Löfin ja Veli-Pekka Laukkasen (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä) raportteihin ja muistiinpanoihin.*

Kysymys: **Millaiset ovat KAO:n laadun ja tuloksellisuuden mittarit?**

Keskeiset havainnot:

- Toimintakäsikirjan yleisessä osiossa on oma kappale, joka koskee mittaamista, analysointia ja parantamista.
- Toimintakäsikirjassa KAO:n ydinprosesseiksi on määritelty koulutus- ja kasvatusprosessi, osaamisen kehittäminen, opiskelijapalveluprosessi ja työelämän kehittäminen.
- Ydinprosessien onnistumista ja tavoitteiden saavuttamista mitataan ennalta prosesseille määriteltyjen tulostulosten avulla. Mittareiden tavoitearvot määritellään vuosittain strategiatyön yhteydessä. Tulosten perusteella prosesseille asetetaan myös kehittämistavoitteet.
- Tulostieto on avointa, mittaritulokset ovat nähtävissä toimintakäsikirjassa, joita pääsee katsomaan koko henkilöstö sekä opiskelijat.
- KAO on ollut vahvasti mukana Ammattiosaamisen kehittämissääntöjen (AMKE) mittariportaalin kehittämisessä. Prosessien mittarit KAO:ssa ovat samoja kuin mitä kuin AMKE:n mittarit.
- AMKE:n mittareiden lisäksi käytetään KAO:ssa talouslukuja (SAP) sekä reaaliaikaista opiskelijamääräseurantaa. Käytössä on myös BSC - tuloskortti.
- KAO on mukana useissa verkostoissa, joissa kehitetään mittaamiseen liittyviä asioita, mm. AMKE:n verkostot, ISKUT -verkosto, Primus ohjelman kehittäjien verkosto.

LAMPPU -hanke

Laatua ammatilliseen  
koulutukseen pohjoisessa

19.4.2012

Versio  
1

- Kainuun ammattiopistossa on käytössä seuraavat palautekyselyt:
  - Käytössä on kaksi eri henkilöstökyselyä, joista toinen AMKE -verkostossa käytetty henkilöstö-työolobarometri (TOB), johon saadaan myös verkoston kautta vertailutietoa muilta koulutuksen järjestäjiltä. Toinen kyselyistä on Kainuun maakunta -kuntayhtymän oma henkilöstökysely. Nämä kyselyt toteutetaan vuorovuosin.
  - Itä-Suomen koulutuksen järjestäjien (ISKUT) verkoston opiskelijoiden tulo-, olo- ja päättökysely sekä palautteet työssäoppimisesta ja näytöistä. ISKUT -verkoston kautta saadaan vertailutietoa muilta koulutuksen järjestäjiltä.
  - Terveys- ja hyvinvointilaitoksen (THL) kansallinen kouluterveyskysely.
  - Työssäoppimiseen liittyvät palautteet kerätään nuorilta, aikuisopiskelijoilta, työpaikkaohjaajilta ja opettajilta TOP -verkkopalvelun kautta. Verkkopalvelu on ollut käytössä jo n. 10 vuotta ja siitä on mm. mahdollista tuottaa yrityskohtaisia raportteja työpaikoille. KAO järjestää myös alakohtaisia palautekeskustelutilaisuuksia yrityksille, joissa kyselyiden tuloksia käydään läpi.
  - Opettajan ja ryhmän väliset kurssipalautteet. Opettaja kerää kurssipalautetta vähintään kahdesta kurssista/tutkinnon osasta lukuvuoden aikana. Tuloksia käydään läpi jossain määrin myös kehityskeskusteluissa.
  - Aikuiskoulutuksessa kerätään palautetta lyhytkursseilta (mm. korttikoulutukset). Käytössä on myös Aipal- ja Opal -kyselyt.
  - Työelämäkysely suoritetaan kolmen vuoden välein. Se toteutettiin viimeksi 2011 tutkimusyrittä Innolinkin toimesta.

### Teema 3: Henkilöstönäkökulma – Henkilöstö laadun tekijänä

*Pohjautuu Jorma Raappanan (Itä-Lapin ammattiopisto) osaraporttiin.*

**Kysymys: Miten strategiat, suunnitelmat ja ohjeistot jalkautetaan KAO:ssa ruohonjuuritasolle (henkilöstölle)?**

Vastaukset teeman 3 apukysymyksiin vierailun havaintojen perusteella:

Miten henkilöstö näkee toiminta- tai laatujärjestelmänne?

- Ajatuksella, että jokainen tekee laatunsa itse. Oppilaitoksella on toimiva laatujärjestelmä (toimintajärjestelmä), mutta sillä miten työ tehdään laadukkaasti, on suuri merkitys.

Miten henkilöstön hyvinvoinnista huolehditaan?

Miten henkilöstöä kannustetaan hyvän laadun tekemiseen?

- Työviihtyvyyttä parannetaan saneeraamalla työ- ja opetustiloja. Henkilöstö on mukana tilojen suunnittelussa.
- Henkilöstöä kannustetaan omaehtoiseen jatko- ja lisäopintoihin erilaisten työaika- ja kulukorvausten avulla. Henkilöstöllä on myös mahdollisuus hakea Kainuun maakunta -kuntayhtymän koulutusstipendiä.
- KAO:ssa henkilöstölle on järjestetty mm. virkistyspäiviä, pikkujoulu, kevätjuhla, henkilöstöpäivä jne.
- KAO tukee henkilökuntakerhon toimintaa rahallisin avustuksin. Henkilökuntakerho järjestää erilaisia tapahtumia.

Miten henkilöstön onnistumista ja tyytyväisyyttä mitataan?

- Työilmapiiriä mitataan säännöllisesti. Joka toinen vuosi järjestetään Ammattiosaamisen kehittämissyöstyksen (AMKE) työolobarometrikysely (TOB). Kyselyn tuloksia on analysoitu mm. Bayes mallinnuksen avulla. Lisäksi joka toinen vuosi toteutetaan Kainuun maakunta -kuntayhtymän oma henkilöstökysely. Kyselyiden tuloksia käsitellään koulutusalojen kokouksissa, LOR:ssa, johtotiimissä ja eri tiimien kokouksissa.

Millainen kehityskeskustelukäytäntö ja siinä käytettävä lomake on?

- Kehityskeskusteluja tulisi käydä vähintään kahden vuoden välein. Kehityskeskusteluissa käydään läpi mm. opettajien opiskelijoilta saamaa kurssipalautetta.

Miten henkilöstö on mukana arvioimassa toiminnan laatua?

- Koko henkilöstö voi vaikuttaa oman ja koko oppilaitoksen toiminnan suunnitteluun ja kehittämiseen vuosittain päivitettävän KAO:n strategian ja



LAMPPU -hanke

Laatua ammatilliseen  
koulutukseen pohjoisessa

19.4.2012

Versio  
1

BSC – toimintasuunnitelman henkilöstön lausuntakierroksen aikana. Itsearviointia tehdään joka viides vuosi.

Miten henkilöstö on mukana laadun parantamisessa, esim. suunnittelemassa ja toteuttamassa laatua parantavia kehittämistoimenpiteitä tai -hankkeita?

- Muutoksia/ kehittämissesityksiä varten on toimintakäsikirjassa palautelomake, jonka voi palauttaa sähköisesti. Suurin osa kehittämissesityksistä tulee suoraan laaturyhmän jäsenille.
- Kehittämishankkeissa on mukana oppilaitoksen vakituisia opettajia. Heille palkataan sijaisia hankkeen ajaksi. Näin hankkeessa saavutettu osaaminen säilyy oppilaitoksessa.

#### Teema 4: Asiakasnäkökulma – asiakkaiden näkemykset ja tyytyväisyys

*Pohjautuu Maritta Mäenpään (Saamelaisalueen koulutuskeskus) osaraporttiin.*

**Kysymys: Miten ulkoisten asiakkaiden (opiskelijoiden, työelämän ja si-dosryhmien) tyytyväisyyttä seurataan, arvioidaan ja parannetaan KAO:ssa?**

#### Tuntumaa / ensikosketusta

Nykypäivän ensikontakti oppilaitokseen tapahtuu usein tutkimalla nettisivuja. Sivujen kautta luodaan kuvaa oppilaitoksesta ja saadaan ensikosketus toiminnasta. Kainuun ammattiopiston www-sivuilta ([www.kao.fi](http://www.kao.fi)) löytyy napakkaa tietoa helposti. www-sivut on rakennettu selkeiksi ja toimiviksi. Tässä muutama esimerkki sivuilta:

1. Etusivulla on muutama pieni neliskanttinen kuva, joiden takaa löytyy niin koulun yleisesittelyä kuin muuta mielenkiintoista filminpätkää, jotka antavat houkuttelevan kuvan oppilaitoksesta ja ennakkotyytyväisyyttä asiakkaalle.
2. Sivuilta löytyy hyvä hakijan opas 2012.
3. Sora-säädösten tuomat muutokset ovat näkyvissä eli ennakkoinformaatiota saatavissa heti ajankohtaisista asioista.
4. Aikuisopintoihin on tehty omat alisivut ja vielä neuvonta- ja ohjauspalveluihin sekä opiskelun rahoitusmahdollisuuksiin painottuva Opinraitti tarjoaa tietoa ja testausmahdollisuuksia helposti aikuiskoulutuksesta kiinnostuneille.
5. Työelämäyhteistyö ja palvelut sivuilla kerrotaan, että koulutusala-kohtaisten yhteistyöverkostojen ja kehittämisryhmien avulla mm. kerätään palautetta, jonka avulla saadaan tietoa järjestelmien kehittämiseen ja koulutuksen työelämävastaavuuden parantamiseen
6. Avointa palautetta voi lähettää www-sivujen kautta. Sivuston info-päävalikosta löytyy palautelomake.

Kainuun ammattiopistolla on erittäin hyvät ja toimivat nettisivut.



## Opiskelijänäkökuulmasta

Kainuun ammattiopistossa on laadittu toimintakäsikirja intranettiin Microsoft Office Sharepoint 2007 (MOSS) tiedonhallintaratkaisulla. Intra näkyy kokonaisuudessaan henkilöstölle ja osittain myös opiskelijoille.

Ryhmänohjaajat perehdyttävät ryhmänsä intranet-sivuston käyttöön. Siten opiskelijat pääsevät näkemään ja käyttämään tarvitsemiinsa tietoja, toimintaohjeita sekä lomakkeita.

Opiskelijoilta pyydetään kurssipalautetta joko suoraan paperilomakkeella tai Wilma:n (opiskelijahallintojärjestelmän nettiliittymä) kautta. Opettajan tulee kerätä kurssipalautetta kahdesta kurssista / tutkinnon osasta lukuvuoden aikana. Kurssipalautteiden kehittymistä tarkastellaan opettajan ja koulutusjohtajan kanssa käymissä kehityskeskusteluissa.

Kurssipalautteita pyydetään sekä nuorten että aikuisten koulutuksista. Lisäksi aikuisten lyhytkursseista pyydetään kurssipalautteet. Aikuiskoulutuksessa on käytössä valtakunnalliset AIPAL- ja OPAL -palauttejärjestelmät.

Nuorisokoulutuksen opiskelijakyselyissä on käytössä Itä-Suomen koulutuksen järjestäjien eli ISKUT -verkoston yhteiset palauttekyseilyt: tulo-, olo- ja päättökysely sekä työssäoppimisen ja näyttöjen kyselyt. ISKUT -verkostossa on mukana KAO:n lisäksi Oulun seudun ammattiopisto (OSAO), Savon ammatti ja aikuisopisto (SAKKY), Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä (PKKY) ja Etelä-Savon ammattiopisto (ESEDU).

Kyselyt tehdään sähköisesti käyttäen Webropol -ohjelmaa. Tulokysely on 1. vuoden opiskelijoille, olokysely toisen vuoden ja päättökysely kolmannen vuoden opiskelijoille.

Tulokset kootaan ja niistä saadaan tuloksia ryhmittäin sekä koulutusalakohdittaisesti. Vertailutietoa saadaan Itä-Suomen koulutuksen järjestäjien ISKUT -verkoston kautta.

Opiskelijakyselyiden pääasiallisina mittareina ovat ohjaaminen, henkilökohtaistaminen, ilmapiiri, koulutuksen toteutus sekä oppimisympäristö. Tulokysely toteutetaan loma-marras-joulukuussa. Olokysely tehdään vuoden alun ja hiihtoloman välillä. Siinä kysytään edellä olevien mittareiden lisäksi myös työelämäyhteyksistä ja vaikuttavuudesta. Päättökyselyyn on aikaa vastata tammi-kuusta toukokuulle. Kyselyyn sisältyy mittarit AVI:n keräämään opiskelijoiden sijoittumiskyselyyn.

Opiskelijat antavat palautetietoa myös työssäoppimisista ja näytöistä. Palautteita kerätään TOP -verkkopalvelun kautta ja tuloksia vertaillaan ISKUT -verkoston kanssa. Lisäksi toteutetaan THL:n tekemä kansallinen kouluterveyskysely, joka kokoaa tietoa nuorten elinoloista, kouluoloista, terveydestä, terveystottumuksista sekä oppilas- ja opiskelijahuollosta.

LAMPPU -hanke

Laatua ammatilliseen  
koulutukseen pohjoisessa

19.4.2012

Versio  
1

## Työelämän ja sidosryhmien näkökulmasta

Työssäoppimisesta ja näytöistä pyydetään palautetta. TOP-kyselyt ovat kysymysalueiltaan samoja opiskelijoille, opettajille ja TOP -ohjaajille. Näin eri ryhmien antamaa palautetietoa voidaan vertailla. Vertailutietoa saadaan myös ISKUT- verkostolta.

Työelämän edustajille (TOP -ohjaajat ja esimiehet) järjestetään koululla keskustelutilaisuuksia, joissa alakohtaisesti analysoidaan opiskelijapalautteita yhdessä tutkintovastaavien ja koulutusjohtajien kanssa. Tuolloin keskustellen käydään läpi palautteiden antia sekä sovitaan yhteisistä kehittämisteemoista.

Webropolissa olevia tietoja voidaan raportoida ristiin eri vuosilta ja saada niin opiskelijakohtaista, ryhmäkohtaista, koulutusalaakohtaista, työpaikkaohjaaja-kohtaista tai työpaikkakohtaista tietoa.

Niissä tapauksissa joissa samassa työssäoppimispaikassa on ollut vähintään kahdeksan (8) opiskelijaa, voidaan top -palaute antaa suoraan työpaikalle. Työpaikat ovat olleet kiinnostuneita näistä palautteista ja olleet yhteydessä KAO:n saadakseen palautetta.

KAO on koonnut systemaattisesti palautetietokantaan tietoja yli kymmenen vuoden ajalta, joten vertailutietoja löytyy!

KAO:lla toimii TOP verkkopalvelu, joka on työväline työssäoppimisen dokumentointiin, ohjaukseen ja seurantaan kaikille työssäoppimisen osapuolelle. Lisäksi KAO on toteuttanut Innolink - tutkimuksen, jolla se on tehnyt asiakaspotentiaalikartoituksen. Innolinkistä lisätietoa <http://innolink.fi/innolink/>

## Palautteista kehittämistoimiksi

Palautekyselyiden analysointien perusteella nousee esiin kehittämiskohteita, joihin tartutaan ja tehdään kehittämistoimia. Kehittämistoimenpiteet priorisoidaan vuosittain. Kyselyistä nousee sekä alakohtaisia että koko oppilaitosta koskettavia teemoja.

Kyselyissä on käytössä arviointiasteikko 1 - 5. Tuloksissa vastausten keskiarvon hälytysrajana pidetään 3,3 keskiarvotulosta. Myös 4 ylittävää keskiarvotulosta pidetään jollain tavalla "virheellisenä". Normaali vaihteluväli on 3,3 - 4 välillä.

Opiskelijapalautekyselyjen tuloksia on analysoitu myös Bayes -menetelmällä. Palautekyselyjen tulosten ja ryhmien keskeyttämis- ja läpäisytulosten analyysien perusteella on pystytty määrittelemään ne palautekyselyjen kysymykset, jotka indikoivat ja ennustavat mm. keskeyttämistä ja läpäisyä. (Läpäisyennuste ja keskeyttämisenennuste).



LAMPPU -hanke

Laatua ammatilliseen  
koulutukseen pohjoisessa

19.4.2012

Versio  
1

KAO:ssa opiskelijakyselyiden perusteella vuoden 2011 - 2012 kehittämiskoh-  
teiksi on nostettu mm.:

- kiusaaminen ”nollaan”, kehittämistoimenpiteenä varhainen puuttuminen
- henkilökohtaistaminen, kehittämistoimenpiteenä osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen, henkilökohtaiset oppimispolut ja niiden hyödyntäminen
- Ilmapiiri, toimenpiteenä ryhmän yhteishenki, työrauha, opettajien ja opiskelijoiden väliset suhteet

Myös TOP-kyselyistä on tullut esiin kehittämistarpeita mm. palautteen käsitte-  
lytaitojen kehittäminen TOP -ohjaaja ja -arviointikoulutuksista.

Koulutusaloittaiset raportit palautteista lähetetään koulutusaloille kesälomi-  
en jälkeen. Palautteisiin liittyy myös katsaus siitä, mitkä asiat ovat OK, missä  
kehittämistarpeita, mikä vaatii hankkeistamista muutoksien aikaansaamiseksi.



## Teema 5: Työelämä- ja sidosryhmänäkökulma – laadun tekijänä

*Pohjautuu Maritta Mäenpään (Saamelaisalueen koulutuskeskus) osaraporttiin sekä Pertti Heikkilä (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä) muistiinpanoihin.*

**Kysymys: Miten työelämä ja muut sidosryhmät ovat mukana suunnittelemassa, tekemässä, arvioimassa ja parantamassa KAO:n toiminnan laatua?**

Kainuun ammattiopistolla on käytössä sähköinen TOP-verkkopalvelu työssäoppimisen dokumentointia, ohjausta ja seuranta varten. Verkkopalvelu on kaikkien TOP -osapuolten käytössä ja sen kautta kerätään mm. TOP-palautteet. TOP -palautteiden vastausprosentti nuorisoasteella 75 – 80 % ja aikuiskoulutuksessa 25 – 35 %.

KAO kerää työssäoppimisesta ja näytöistä palautetta. TOP -kyselyt ovat kysymysalueiltaan samoja opiskelijoille (sekä nuoret että aikuiset), opettajille ja TOP -ohjaajille. Näin eri ryhmien antamaa palautetietoa voidaan vertailla. Vertailutietoa saadaan myös ISKUT -verkostolta.

Vuosittain kesälomien jälkeen koulutusaloille lähetetään raportti ja katsaus alakohtaisista TOP -palautteista. Siinä on esitetty, mitkä asiat ovat kunnossa, missä olisi kehitettävää jne. Palautteiden perusteella on viime vuosina mm. järjestetty tietoisuuskoulutusta opiskelijoiden palautteenkäsittelytaitojen kehittämiseksi, järjestetty räätälöityä työpaikkaohjaajakoulutusta, annettu ohjaajille arviointitaitojen kehittämiskoulutusta jne. Myös itse TOP -palvelua on kehitetty lisäämällä siihen mahdollisuus liittää opiskelijan TOP -verkkopäiväkirjaan liitetietoja.

Työelämän edustajille (TOP -ohjaajat ja esimiehet) järjestetään koululla myös keskustelutilaisuuksia, joissa alakohtaisesti analysoidaan opiskelijapalautteita yhdessä tutkintovastaavien ja koulutusjohtajien kanssa. Tuolloin keskustellen käydään läpi palautteiden antia sekä sovitaan yhteisistä kehittämisteemoista.

Niissä tapauksissa joissa samassa työssäoppimispaikassa on ollut vähintään kahdeksan (8) opiskelijaa, voidaan top -palaute antaa suoraan työpaikalle. Työpaikat ovat olleet kiinnostuneita näistä palautteista ja olleet yhteydessä KAO:n saadakseen palautetta.

Innolink -tutkimusyrittäjä on tehnyt KAO:n asiakaspotentiaalikartoituksen Kainuun ja Kuusamon alueelle 2011. Innolinkistä lisätietoa <http://innolink.fi/innolink/>

LAMPPU -hanke

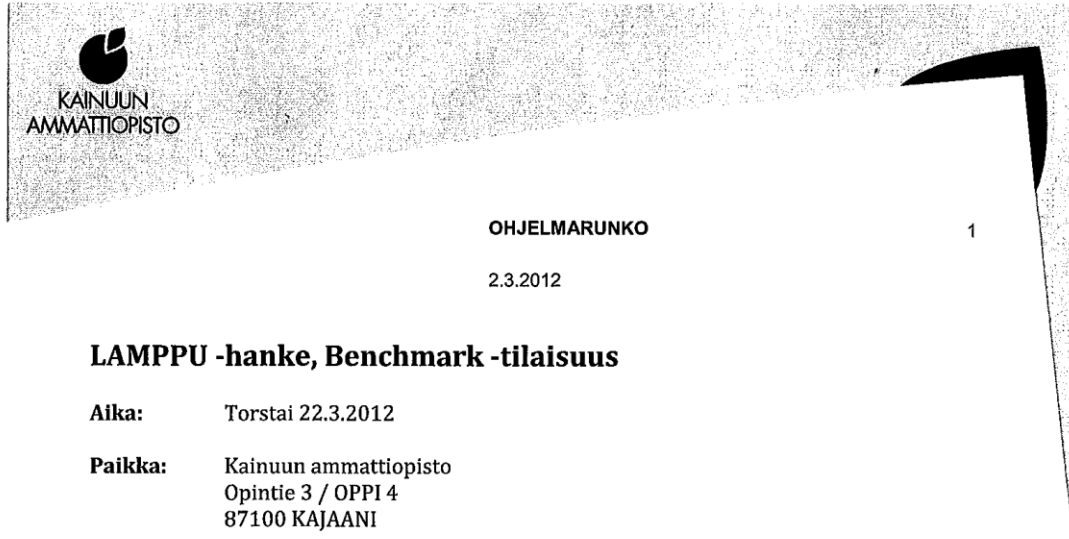
Laatua ammatilliseen  
koulutukseen pohjoisessa

19.4.2012

Versio  
1

**Liitteet**

Liite 1: Vierailuohjelma



**LAMPPU -hanke, Benchmark -tilaisuus**

**Aika:** Torstai 22.3.2012

**Paikka:** Kainuun ammattiopisto  
Opintie 3 / OPPI 4  
87100 KAJAANI

**Ohjelma:**

- 8.30 Aamukahvit ja tilaisuuden avaus  
Johtava rehtori Raimo Sivonen, KAO
- 9.15 Päivän tavoitteet ja toiminta  
Koordinaattori, suunnittelija Pertti Heikkilä,  
Lapin ammattiopisto/Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
- 9.30 KAO:n toiminnan, laatutyön ja toimintajärjestelmän esittely  
Koulutuspäällikkö Esa Oikarinen, KAO  
Keskustelua
- 11.30 Lounastauko
- 12.15 Opiskelijajohvointi KAOssa  
Koulutuspäällikkö Liisa Härmä, KAO
- 12.45 Palautejärjestelmät KAOssa  
Koulutuspäällikkö Esa Oikarinen, KAO  
Keskustelua
- 13.30 Hankepalaveri  
Koordinaattori, suunnittelija Pertti Heikkilä,  
Lapin ammattiopisto/Rovaniemen koulutuskuntayhtymä
- Kahvitauko työskentelyn lomassa n. klo 14.00
- 15.00 Tilaisuus päättyy



LAMPPU -hanke

Laatua ammatilliseen  
koulutukseen pohjoisessa

## Raportti

19.4.2012

18 (18)

Versio

1

### Liite 2: Osallistujat

#### Vierailijat

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä	Korhonen	Sirpa
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä	Joki-Kolehmainen	Ritva
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä	Veikkola	Arto
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä	Juola	Erkki
Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä	Majuri	Harri
Kemijärven kaupunki	Häyrinen	Tuula
Kemijärven kaupunki	Raappana	Jorma
Kemijärven kaupunki	Kotajärvi	Toivo
Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia	Sillanpää	Tuula
Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia	Leinonen	Mika
Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä	Patrikainen	Niina
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä	Heikkilä	Pertti
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä	Laukkanen	Veli-Pekka
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä	Löf	Jonna
Saamelaisalueen koulutuskeskus	Mäenpää	Maritta
Saamelaisalueen koulutuskeskus	Juntunen	Vesa

#### Isännät ja esittelijät

Kainuun ammattiopisto	Mäkäraäinen	Eerik
Kainuun ammattiopisto	Oikarinen	Esa
Kainuun ammattiopisto	Anttila	Artti
Kainuun ammattiopisto	Sivonen	Raimo
Kainuun ammattiopisto	Härmä	Liisa